Felieton o GM s. 5 | Inspekcja Pracy s. 3 | Porady Prawne s. 7 | Wstąp do związku! s. 8

BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY / VI 2017

ISSN: 2353-4974

Zeszłoroczne referendum strajkowe, w którym 2 tys. osób zagłosowało za strajkiem, było sygnałem ostrzegawczym dla firmy.

Po referendum Amazon co krok podkreślał, że nie wpłynęło ono na decyzje płacowe podejmowane przez spółkę, jednak jesienią pensje wzrosły do 15 zł, wprowadzono dodatki stażowe (tego się domagaliśmy), bonusy świąteczne oraz wstrzymano zwolnienia z powodu norm. Na początku roku wielu pracowników agencyjnych otrzymało bezpośrednie umowy.

W kwietniu i maju 2017 r. związek przeprowadził sondę, by zbadać nastroje załogi i zaplanować dalsze kroki.

Udział w niej wzięło 478 osób – 91% z Amazona i 9% z agencji pracy. 84% głosów pochodzi od zatrudnionych w Sadach, reszta w Bielanach Wrocławskich. Ta reprezetnacja załogi pokazała, co się dla nas liczy.

Za najważniejsze postulaty uznano wzrost płac i dodatków płacowych:

1. Podwyżki stawki podstawowej o 30% – 67% głosów;
2. Wprowadzenie trzynastej pensji na wzór francuskiego Amazona – 44% głosów;
3. Wprowadzenie stażowego na wzór niemieckiego Amazona – 41% głosów;

Również wiele osób - 32%, chciałoby otrzymywać dofinansowanie w postaci tzw. wczasów pod gruszą z Funduszu Socjalnego.

Domaganie się podwyżek jest całkowicie uzasadnione w obliczu ożywienia gospodarczego, spadku bezrobocia i wzrostu płac, nie tylko płacy minimalnej. Nasz globalny szef, Jeff Bezos, jest trzecim najbogatszym człowiekiem na świecie. Ostatnio znów akcje Amazona poszły w górę. Tymczasem stawki nam oferowane wcale nie są konkurencyjne: według jednej z analiz (*„Market Insights 2017. Rynek Nieruchomości Magazynowych” przygotowanego przez Colliers International)* płace pracownika fizycznego w sektorze logistyki w Wielkopolsce wyniosły w 2016 r. między 2600 zł (pierwszy kwartyl) a 3900 zł (trzeci kwartyl), a na Dolnym Śląsku 2400 zł (pierwszy kwartyl), 3600 zł (trzeci kwartyl). Oznacza to, że nie jest niczym wyjątkowym zarabianie jako pracownik magazynowy 3600–3900 zł. W Amazonie wysokość **średniego wynagrodzenia zasadniczego** pracownika magazynowego (poziom 1) średnio wynosi:

- dla WRO1 2618,44 zł brutto
- dla WRO2 2681,98 zł brutto
- dla POZ1 2718,28 zł brutto

Natomiast **średnie wynagrodzenie brutto łącznie z nadgodzinami, premią i dodatkami** wyniosło:

- dla WRO1 3072,58 zł brutto
- dla WRO2 3136,98 zł brutto
- dla POZ1 3267,89 zł brutto

Są to dane za pierwszy kwartał 2017 r. na temat Funduszu Płac. Jak widać są to niższe kwoty, niż oferowane na rynku.

W związku z tym OZZ Inicjatywa Pracownicza złożyła pismo z żądaniami do pracodawcy, domagając się podwyżek płac oraz pozostałych świadczeń płacowych.

KONTAKT
ipamazon@wp.pl
tel. 721-852-897

WSTĘP

Przekazujemy do Waszych rąk gazetę tworzoną przez pracowników dla pracowników. Znajdziecie tu stanowiska związku, porady prawne, poważne sprawy ale i żarty. Omawiamy problemy, o których nie przeczytacie na reklamowych bilboardach Amazona. Każdy zakład pracy buduje przede wszystkim załoga. U nas jej głos nie zawsze jest słyszalny. Sposób, w jaki wprowadzono elektroniczne paski płacowe bez konsultacji, i to, jak wiele osób nie ma do nich dostępu, pokazuje, jak firma często ignoruje nasze podstawowe potrzeby. Podobnie – skandaliczne pogorszenie warunków pracy w postaci wprowadzenia rocznych czasowych umów w miejsce umów na czas nieokreślony – pokazuje, że sytuacja się pogarsza. Wierzymy, że poprawi się tylko wtedy gdy przestaniemy się bać i wspólnie powiemy dość robieniu interesów naszym kosztem!

Inicjatywa Pracownicza

TEGO CHCĄ PRACOWNICY: PODWYŻKA, TRZYNASTKA, STAŻOWE, DODATKI, AKCJE

ŻĄDAMY PODWYŻEK!

Postulaty, które koleżanki i koledzy najczęściej wybierali w sondzie przeprowadzonej przez związek (można było wybrać 3 odpowiedzi):

Najważniejsze postulaty	Procent	Ilość głosów
Podwyżki o 30%	67%	320
Trzynastka (jak we francuskim Amazonie)	44%	211
Stażowe po roku i wyższe po dwóch latach (jak w niemieckim Amazonie)	41%	194
Wczasy pod gruszą z Funduszu Socjalnego	32%	155
Dodatek za pracę zmianową	25%	121
Co najmniej kwartalne grafiki (na 3 miesiące)	23%	110
Wprowadzenie akcji pracowniczych	22%	103

AMAZON ŹLE PŁACIŁ ZA KRWIODAWSTWO

W piśmie z 15 maja 2017 r. do związku Inspektor Pracy z Poznania potwierdził szereg nieprawidłowości: „Pracodawca nieprawidłowo naliczył i wypłacił pracownikom świadczenia z usprawiedliwionych nieobecności płatnych z tytułu honorowego krwiodawstwa”. Czytamy dalej: „wobec stwierdzonych nieprawidłowości zostaną skierowane do pracodawcy środki prawne przewidziane ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, a w stosunku do osób winnych zostanie przeprowadzone postępowanie wykroczeniowe”.

Oznacza to, że wszystkie osoby oddające krew powinny dostać wyrównanie – powinno być płacone jak za urlop, a nie stawka podstawowa.

Kontrola wykazała również inne nieprawidłowości w indywidualnych przypadkach, dotyczące wypłaty zbyt niskich wynagrodzeń.

Masz wątpliwości – zgłoś się do związku!

GŁOS ZAŁOGI AMAZONA

Czy bicie rekordów jest *safety*?

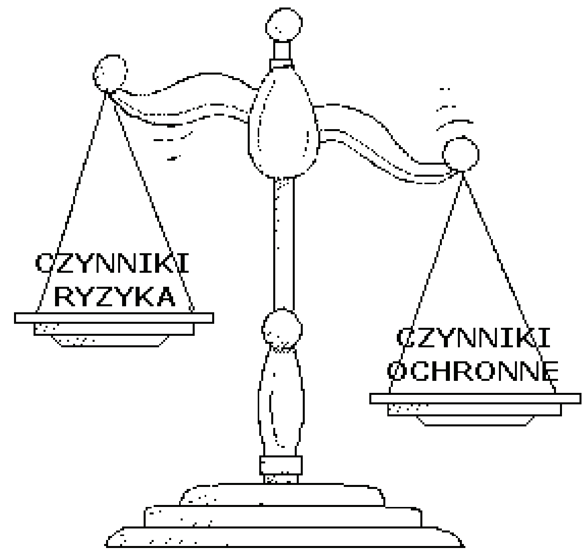
Wkrótce „piniata" – czas wzmożonych zamówień. Wspominamy ostatni peak i naciąganie zasad BHP.

Okres grudniowego peaku zaczął się podobnie jak rok temu, choć parcie na wysłanie paczek było większe. Na dziale PACK dominował bałagan i chaos w organizacji pracy. Zabrakło stanowisk do pakowania. Na szybko uruchomiono dodatkowe linie 11, 12 oraz 0, która znajdowała się przy wieży B. Żadna z nich nie była przystosowana do pracy. Rolki papieru stawiano na podłodze, totach lub stołach, dyspensery do taśmy nie działały (gdyż ich po prostu nie było). O drukarkach można było pomarzyć. Liderzy oraz menedżerowie nakazywali wrzucać gotowe paczki na górną taśmę (nawet large). Kobiety miały dosyć już po kilku godzinach. W peaku (jak i teraz) pakuje się ścianki po dwie, trzy osoby – byleby szybciej zrealizować zamówienia. Tymczasem ścianki nie posiadają sprawnych hamulców, co skutkuje wypadkami przy przemieszczaniu ich.

Mamy dość bicia rekordów kosztem naszego zdrowia!

Mimo tak szybkiego tempa pracy usunięto krzesełka z miejsc spontanicznego odpoczynku, wywalczone przez reprezentantów związkowych działających w komisji BHP. Na to miejsce postawiono gaylordy. Długo krzesła nie wracały na swoje miejsca, pomimo zgłoszeń na komisji BHP.

Totalną przeginką było rebinowanie w dwie osoby. Za nogami pakowaczy ustawiano po trzy toty. Gdyby było można, ustawialiby więcej, niestety brakowało na to miejsca ze względu na zaleganie paczek, które nie zmieściły się na taśmociąg. Nieważne, liczy się tylko rekord! Po tygodniu mieliśmy powtórkę z rozrywki, gdyż WRO2 przegoniło POZ1. Kolejny wyścig bez sensu, bez względu na przepisy BHP, obciążenie pracowników, jak i jakość pracy (a raczej jej brak).



Po co szkolenia, wytyczne pakowania i przepisy BHP?

Amazon manipule regulacjami według swoich potrzeb. Aby zrealizować zamówienia i zarobić więcej kasy łamane są przepisy BHP lub własne „amazońskie standardy". Stają się one ważne w momencie, w którym można je wykorzystać przeciwko pracownikom, żeby się ich czepiać, a może i nawet zwolnić, kiedy korpo sobie tego życzy.

LUCEK, pack

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY ★ INICJATYWA PRACOWNICZA ★ AMAZON

Wróży czarny kot, który przynosi szefom pecha:

Baran (21.03–19.04)
Chętnie pomagasz firmie w realizacji planów. Pamiętaj jednak, żeby nie dać się wykorzystywać. Czasami trzeba komuś powiedzieć „NIE". Zdrowia nikt Tobie nie zwróci. Pluton na 10-tego nie wróży nic dobrego.

Byk (20.04–20.05)
Jeśli musisz rozwiązać jakiś problem związany z pracą, najpierw się z nim prześpij. Oczywiście nie w dosłownym znaczeniu :) Nie daj się ponieść emocjom, są złym doradcą. Nic nie podpisuj. Zawsze możesz się skontaktować ze związkiem zawodowym.

Bliźnięta (21.05–21.06)
W zeszłym roku oddawałeś krew. Jednak z „braku odpowiedniego kodu" – cytat z międzygalaktycznej tablicy „Głos pracownika" – zostało Ci to źle naliczone i opłacone. Otrzymałeś gołą stawkę podstawową, a nie kwotę jak za urlop. Zwerfikuj to.

Rak (22.06–22.07)
Saturn i Jowisz sprzyjają przejmowaniu Inicjatywy. Możesz zmienić swoje życie, wystarczy, że tego zapragniesz. Wyznacz sobie cel i do niego podążaj, jednak nie daj sobie wmówić, że prawdziwe CELE mogą ustalić za Ciebie inni.

Lew (23.07–22.08)
Układ planet sprawi, że to dobry czas, żeby zacząć myśleć, ile razy w ciągu zmiany Twój menadżer idzie na palarnię. Czy aby nie częściej niż wynika to z regulaminu pracy?

Panna (23.08–22.09)
Tranzyt Jowisza stworzy trygon do Marsa, zatem nie duś w sobie negatywnych emocji. Od miesięcy zadajesz sobie pytanie, czy aby Twoja obsesja na punkcie klienta jest wystarczająca. Napisz tekst do gazetki związkowej o tym, jak działają na Ciebie te slogany.

Waga (23.09–22.10)
W najbliższym czasie zostaniesz wysłany na szkolenie SMART. Przynieś ze sobą krzesło, inaczej będziesz musieć całą godzinę stać. Zauważysz, że materiały szkoleniowe są niezgodne ze standardami BHP. Very smart.

Skorpion (23.10–21.11)
Zostaniesz skierowana na badanie kontrolne. Pamiętaj, że jeśli jesteś z innego miasta, masz prawo ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu. Zachowaj bilety. Gdy pójdziesz do HR-ów, z powodu zaćmienia Księżyca będą dla Ciebie, o dziwo, wyjątkowo mili.

Strzelec (22.11–21.12)
Menadżer zwróci Ci uwagę, że nie pracujesz zgodnie z dzisiejszą wskazówką bezpieczeństwa, omawianą na stand-upie. Ty odpowiesz, że stand-up zaczął się zbyt wcześnie, więc nie usłyszałaś porady. Stand-up nie może zaczynać się przed gongiem.

Koziorożec (22.12–19.01)
Nie odpuści Cię dobry humor. Chciałaś na początku zmiany podzielić się sukcesem. Jednak menadżer stwierdził, że stand-up to czas dla Amazona, nie pracowników. Opowiesz więc koleżankom historię w toalecie między pierwsza a drugą przerwą.

Wodnik (20.01–18.02)
W sprawach zawodowych życzliwy Jowisz sprawi, że będziesz mieć dobre pomysły. Amazon nie zapłaci Ci za nadgodziny, ale Ty złożysz skargę i wniosek o wypłatę odsetek. Otrzymasz je i zaprosisz koleżankę z picku na kawę - wreszcie nie z automatu!

Ryby (19.02–20.03)
Merkury w koniunkcji z Jowiszem nie przyniesie Ci szczęścia. Problemy gastryczne spowodowane amazońskim mielonym spowodują, że będziesz kilkukrotnie w toalecie. Z tego powodu otrzymasz naganę. Odwołaj się. Zwróć się o pomoc do Inicjatywy Pracowniczej.

MADE BY WRÓŻBITA PAWEŁ (RECEIVE)

INSPEKCJA PRACY: SAMOWOLKA W REGULAMINACH

Poza umową i kodeksem pracy naszą pracę w Amazonie regulują różne regulaminy i rozporządzenia. Amazon nie konsultował części z nich - wykazała kontrola Inspekcji Pracy

Kontrola Inspekcji Pracy zakończona w maju 2017 r. potwierdziła, że wbrew wymogom prawa Amazon nie był w stanie wykazać, że uzgodnił Regulmain Wynagardzania ze związkami, mimo że jest do tego zobligowany.

Ponadto – czytamy w protokole pokontrolnym – nie uzgodniono też dwóch dodatkowych premii wypłaconych w grudniu. Jeśli chodzi o stażowe, to Amazon nie zapisał ich w żadnym akcie prawnym – ani w Regulaminie Pracy, ani Wynagradzania.

Potwierdza to tylko nasze obawy, o których informowaliśmy w ulotce rozdawanej w marcu. Amazon niekóre Regulaminy czy zarządzenia wprowadza i zmienia bez konsultacji z pracownikami.

Inne przykłady:

Zmiany Regulaminu Forum

Przy okazji nowych wyborów do Forum zmieniono Regulamin, bez udziału członków Forum. Nowe zasady skróciły kadencję części wcześniej wybranych przedstawicieli, bez słowa wyjaśnienia. Znacznie ograniczono grono osób, z których mogliśmy wybierać. Nie mógł kandydować nikt, kto ma dużo feedbacków albo dostał karę porządkową. Amazon będzie mógł znacznie łatwiej usuwać członków z Forum – wystarczy, że ktoś dostanie upomnienie! Do Forum nie mogli startować związkowcy z komisji socjalnej albo BHP.

Jeśli chodzi o stażowe, to Amazon nie zapisał ich w żadnym akcie prawnym – ani w Regulaminie Pracy, ani Wynagradzania.

Regulamin dot. zmiany działu

Związek w ulotce rozdawanej w marcu domagał się jasnych zasad przenosin na inny dział. Niektórzy wcześniej dostawali odmowy, gdy mieli NN, inni za L4, inni z powodu „braku zapotrzebowania" – jak się menedżerom i kadrom podobało. Według nas zakaz przenosin z działu, na którym sobie nie radzisz (gdzie dostajesz feedbacki) na inny dział, gdzie możesz się sprawdzić, jest totalnym ignorowaniem możliwości i potrzeb pracowników, zwłaszcza starszych lub osób pracujących wolniej z powodu problemów zdrowotnych. Amazon się z tym zupełnie nie liczy!

Zasady zostały ujednolicone i zapisane w Regulaminie w kwietniu 2017 r. Możesz zapoznać się z nimi w „pokoju pracownika".

Spóźnione regulaminy dot. premii świątecznych

Jednym z najpoważniejszych przekrętów był brak jasnych zasad co do premii frekwencyjnej w okresie peaku, zarówno „2 zł do godziny" jak i „1200 zł". Zasady otrzymania premii ulegały zmianom w trakcie trwania peaku. Regulaminy były dostępne w „Pokoju Pracownika" dopiero w grudniu po interwencji związkowców. Wcześniej nigdzie nie były wywieszone. Na początku nic nie wskazywało, że utrata bonusu obejmuje również nieobecność na nadgodzinach, choć 2 zł extra miały być do nich doliczane, a dopiero w drugiej połowie grudnia, czyli pod sam koniec peaku, określono, że dotyczy to również nieobecności na nadgodzinach obowiązkowych. Od początku ogłoszenia premii „1200 zł" poważne niejasności dotyczyły tego, czym są „incydenty", których większa ilość niż jeden w miesiącu powodowała utratę bonusu. Stopniowo katalog „incydentów" był rozszerzany o: spóźnienie i wcześniejsze wyjście z pracy (nawet usprawiedliwione), nadgodziny (nawet dla rodziców dzieci do lat 4), oddanie krwi, a nawet wizytę w punkcie pierwszej pomocy.

Pamiętajmy, musimy domagac się jasnych zasad każej premii przed jej wprowadzeniem – nie tylko plakatu na kantynie, ale jasnego dokumentu w postaci dostępnego regulaminu!

CONPERIO – lepiej kontrolować niż dobrze wynagrodzić?

Amazon na przemęczonych pracownikach nie oszczędza!

Dlatego – zamiast wyższych premii za obecność – wolał nawiązać współpracę z firmą Conperio, zajmującą się absencją chorobową. Według Amazona to „najwięksi profesjonaliści w swojej branży". Ich usługi muszą zatem sporo kosztować.

Tak naprawdę to kolejna forma kontroli oraz zwiększania zysków kosztem naszego zdrowia. Jak taka „wizyta" powinna przebiegać?

Zakład ma prawo do kontroli, czy w okresie L4 nie wykonujesz pracy zarobkowej albo czy nie wykorzystujesz zwolnienia w sposób niezgodny z jego celem. Pamiętaj, że idąc na zwolnienie, powinieneś podać lekarzowi adres, pod którym będziesz przebywać, a nie adres zameldowania! Może on być każdorazowo inny, byleby pokrywał się z tym, pod którym będziesz przebywał.

Pracownicy Conperio muszą przedstawić imienne upoważnienie w języku polskim do przeprowadzenia kontroli, ważne z legitymacją służbową lub dowodem osobistym.

To, czy wpuścisz ich do mieszkania, czy przeprowadzisz rozmowę „w progu", zależy wyłącznie od Ciebie. Kontrola powinna być jak najmniej uciążliwa, odbywać się w godzinach zwyczajowo przyjętych do odwiedzin, z poszanowaniem zasad kultury i współżycia społecznego.

Nie masz obowiązku przebywać cały czas w domu, jeżeli na zaświadczeniu lekarskim widnieje „chory może chodzić". Pracodawca nie powinien kwestionować wykonywania codziennych czynności – np. udania się do apteki, na rehabilitację, do sklepu spożywczego, na spacer odbyty zgodnie z zaleceniami lekarza czy wyjścia na basen. Pamiętaj, każdy przypadek musi być oceniony indywidualnie!

Zdaniem sądu nie dochodzi do naruszenia warunków zwolnienia, jeśli wykonywane w jego trakcie czynności mają charakter INCYDENTALNY, wymuszony danymi okolicznościami. Kontrolerzy mogą zapytać Ciebie o świadczenie dodatkowej pracy, prowadzenie prac remontowych. Przebywając na zwolnieniu dochodzimy do zdrowia i nie wykonujemy żadnej z tych czynności.

W przypadku zwolnienia wystawionego na opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny może paść pytanie, czy nikt inny z domowników nie mógł w tym czasie zająć się chorą osobą.

Nie można pytać o Twój stan zdrowia czy leki. Kontroli podlega prawidłowość wykorzystania zwolnienia, a nie stan zdrowia. Nie możesz zostać też zapytany/a o Twoją pracę, stosunki z przełożonym, czy/kiedy wróci się do pracy, czy/jakie przeszkody napotyka się w pracy. Jeśli z ust kontrolera padają takie zapytania, nie odpowiadaj na nie. Co zrobić, jeśli nie ma Cię w domu podczas wizyty? Kontroler może zadzwonić i zapytać, gdzie się aktualnie znajdujesz. Pamiętaj, że wszystko, co powiesz zarówno w trakcie rozmowy telefonicznej, jak i kontroli, może zostać użyte przeciwko Tobie!

Kontroler może umówić się z Tobą na inny dzień lub spisać protokół. Protokół spisywany jest też w razie wszelkich zastrzeżeń. Kontroler podaje w nim, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego. Musi być one przedłożone pracownikowi w celu wniesienia przez niego uwag i zastrzeżeń co do przeprowadzonej kontroli oraz jej wniosków. Na podstawie protokołu pracodawca może wnieść o ustalenie przez ZUS, czy pracownikowi przysługiwał zasiłek chorobowy.

Grupowa premia frekwencyjna?

W Niemczech Amazon niedawno wprowadził nowe zasady dot. premii: jest ona uzależniona od wyniku zespołowego! Każdy, kto choruje, zaniża więc premię innych. Związkowcy twierdzą, że jest to leczenie objawów, a nie przyczyn absencji – i że jest to leczenie strachem. Pracownicy będą nastawieni przeciwko sobie, co pogorszy atmosferę pracy. Trudno się z tym nie zgodzić.

STRAŻNIK WYZYSKU I NISKICH ZAROBKÓW

FELIETON / Wspomnienie o byłym dyrektorze

Każdy z nas pracuje, aby utrzymać siebie oraz najbliższych. Chcemy, aby standard naszego życia był na jak najwyższym poziomie. Zatrudniając się w największym na świecie sklepie internetowym, liczyliśmy na godne wynagrodzenia.

W końcu Amazon jest dynamicznie rozwijającą się spółką z gigantycznym zyskiem. Niestety nasze obecne wynagrodzenie w niewielkim stopniu pozwala na realizację pasji czy marzeń, ledwo starcza nam na podstawowe wydatki. Pracownikom zatrudnionym w innych centrach dystrybucyjnych w Europie łatwiej jest przeznaczyć część zarobionych pieniędzy na inne cele niż tylko opłaty i podstawowe artykuły spożywcze.

Wielokrotnie poruszaliśmy ten temat na spotkaniach z poprzednim GM, Robertem Stobińskim, który jednak nigdy nie był zainteresowany realną poprawą warunków pracy w Amazonie. Jednocześnie na naszych barkach dorobił się awansu i przeniesienia do magazynu w Anglii. Menedżerowie zmuszają nas do bicia rekordów, podkręcają śrubę, aby zwiększyć wyniki, bo mają z tego widoczne profity. A my? Nędzne 1 zł podwyżki, a później zwolnienie za utratę zdrowia i sił. Kim są osoby, które naszym kosztem budują swoje kariery?

Robert Stobiński był wcześniej menedżerem w firmie Amica, która z powodu problemów została w dużym stopniu sprzedana wraz ze Stobińskim firmie Samsung. W Samsungu pracownicy bardzo narzekali na brak kultury osobistej Stobińskiego oraz warunki pracy – głównie zmuszanie do nadgodzin i informowanie o przedłużeniu zmiany w ten sam dzień. Podwyżki wynosiły 20-25 gr za godzinę na rok! Niezadowolone osoby słyszały tylko, że na ich miejsce jest 100 innych chętnych, więc mogą się zwolnić.

Nie raz słyszeliśmy podobne słowa od byłego dyrektora w Amazonie – że pracownicy mają głosować nogami. A co z naszymi żołądkami? Kiedy walczyć tu na miejscu o podwyżki, jeśli nie w okresie, gdy bezrobocie jest na najniższym poziomie w historii?

Moim zdaniem pan Robert Stobiński wziął sobie do serca żelazną zasadę członka jednej z najpotężniejszych rodzin bankierskich na świecie, którą wpajał swoim synom – *„Jeśli nie da się sprawić, że ktoś was pokocha, trzeba się postarać, żeby zaczął się was bać”*. W Samsungu zakończono z nim współpracę, zatrudnił się więc jako GM w FC w Sadach. Kultura osobista nie ewoluowała za bardzo. U nas również często nie odpowiadał na powitanie – to i pracownicy przestali. Za to do Amazona trafiły osoby, z którymi Stobiński pracował wcześniej w Samsungu, np. pani Anna Mindykowska, szefowa działu kadr w Amazon POZ1. Przypadek? Jej praca magisterska pt. *„Tresowanie do elastyczności pracowników korporacji międzynarodowej”*, obroniona w Instyucie Socjologii UAM w 2014 r. jest bardzo pouczającą lekturą.

Inicjatywa Pracownicza weszła w 2015 r. w spór zbiorowy, domagając się między innymi podwyżek. Jednym z etapów sporu zbiorowego są mediacje, gdy strony próbują znaleźć wspólne stanowisko. Na jednym z takich spotkań mediacyjnych Robert Stobiński stwierdził, że stawka 13 złotych brutto (taka stawka wtedy obowiązywała), to i tak za dużo, gdyż przedsiębiorcy z Tarnowa Podgórnego „strzelali do mnie jak do kaczki”, z powodu zawyżania stawek przez Amazon. Po części tą wypowiedzią przyznał, że spotyka się z przedsiębiorcami z okolic, dyskutując o wynagrodzeniach dla pracowników. Jak dobrze wiemy, takie sztuczne ustalanie stawek jest niezgodne z prawem ani z zasadami wolnego rynku, w który wierzą szefowie korporacji.

Robert Stobiński jest wiceprezesem Tarnowskiego Stowarzyszenia Menedżerów Przemysłu. Czy nie chciał podnosić stawki pracownikom Amazona, ponieważ musiałby się tłumaczyć przed kolegami?

Stobiński idealnie wpasował się w amazońską filozofię prowadzenia zakładu, o której teraz opowiem.

Na początek polityka „prorodzinna”, a raczej antyrodzinna. Zgodnie z prawem rodzic dziecka do lat 4 może złożyć wniosek, by nie pracować na nocki. Jeden z pracowników – ujawniony członek związku – złożył wniosek o utworzenie takiej zmiany. Zmiana powstała, bo musiała, jednak Amazon zaproponował godziny pracy od wtorku do soboty od 11:00 do 19:30 – czyli w takich godzinach, gdy nie można odebrać dziecka ze żłobka ani nawet go uściskać, bo po powrocie z pracy już śpi. Tak wygląda prorodzinna postawa Amazona! Chyba nie tylko my mamy wrażenie, że zmiana została utworzona z przymusu, a godziny zostały ustalone tak, aby pracownik pożałował swojego wniosku. Co więcej, pracownik został pozbawiony możliwości korzystania z transportu.

Wypłaty. Obecnie nie ma większych problemów z terminowością wypłacania wynagrodzeń. Niestety nie można tego powiedzieć o ich wysokości. Gdy Amazon się otworzył, komplikacje z terminowością oraz wysokością wynagrodzenia były bardzo dużym problemem. Z czasem sytuacja się poprawiła, ale nie wyeliminowano problemu w całości. Jeden z pracowników regularnie miał źle naliczane wynagrodzenie. Za każdym razem, gdy zgłaszał się do działu HR, słyszał, że płace naliczane są prawidłowo. Pod koniec zeszłego roku otrzymał wyrównanie na kwotę ponad 2800 zł. Kadra kierownicza czy HR nigdy nie ponosi konsekwencji swoich błędów. My natomiast jesteśmy rozliczani z naszej pracy na każdym kroku.

Podczas jednego z All Hands pan Stobiński chwalił się, że oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy posiadają również ubezpieczenie zdrowotne, transport, mogą korzystać z karty Multisport czy funduszu socjalnego. Jednak transport na niektórych liniach jest likwidowany (przypadek Żnina), nie mogą też korzystać z niego osoby pracujące na zmianie utworzonej dla rodziców.

Natomiast o zakładowy fundusz świadczeń socjalnych musiały upomniec się związki zawodowe. Pracownicy zatrudnieni w 2014 roku pamiętają, że w święta 2014 roku nie było żadnych bonów ani innych świadczeń. Amazon utworzył fundusz socjalny, bo musiał. Tymczasem przez pierwszy sezon zaoszczędził duże pieniądze.

Fundusz Socjalny jest utworzony przez pracodawcę, aby wesprzeć socjalnie uprawnionych do tego pracowników. W Amazonie duża część pracowników ma zajęcia komornicze i pracodawca powinien to uwzględnić. Z około 1450 złotych wypłaty ciężko wyprawić święta. Pan Stobiński na jednym ze spotkań urodzinowych powiedział, osoby z zajęciami komorniczymi na własne życzenie znalazły się w takiej sytuacji i nie należy się im wsparcie, a firma nie będzie utrudniać życia komorniczym urzędnikom. Każdego roku Amazon odmawia wprowadzenia świadczeń świątecznych w postaci bonów, ograniczając się jedynie do przelewów. Tłumaczą, że nie chce im się wysilać dla kilkuset osób. Tymczasem pan Robert Stobiński podnosił wynagrodzenie o 20 groszy za godzinę w Samsungu, czy 1zł u nas!!! Ciekawe, jak on poradziłby sobie z taką podwyżką i taką pensją? Mam kilka marzeń. Jednym z nich jest to, aby osoby pokroju Stobińskiego musiały pracować tak ciężko, jak my i zarabiać tyle, ile my zarabiamy. Ciekawe, jak by sobie z tym poradzili?

Odnośnie do płac. Od stycznia stawka wynagrodzenia minimalnego wynosi 2000 złotych brutto. Płace w Amazonie w zeszłym roku wzrosły o 1 zł bez stażowego, czyli o 168 złotych brutto. Czy można było dać niższą podwyżkę? I ile wzrosną nasze wynagrodzenia w tym roku? Kolejny raz o 1 zł?

Co możemy w takiej sytuacji zrobić? Wiem, na co nie możemy sobie pozwolić – na bierność. Sparafrazuję słowa znanego kronikarza: „Kto sam siebie nie szanuje, tego i inni nie będą szanować. Pracownik powinien znać swoją cenę.” Wymaga się od nas szacunku dla menedżerów, którzy nie wahają się zarządzać firmą w sposób uprzykrzający życie tysięcy ludzi w imię własnych profitów. My jednak powinniśmy przede wszystkim szanować siebie nawzajem i walczyć, aby oddano nam to, co każdego dnia wypracowujemy – zyski. Jeżeli wspólnie nie będziemy walczyć o lepsze warunki płacy i pracy, żaden dyrektor sam z siebie za nas tego nie zrobi i nie da nam więcej niż Stobiński. Czy naprawdę chcecie zarabiać minimum, na jakie Was ocenia pracodawca?

Pojawiają się głosy – nie podoba ci się, to zmień pracę. Mogę to zrobić, ale nie każdy z nas ma taką możliwość. Poza tym, ile razy mamy zaczynać wszystko od nowa w kolejnej firmie? Przechodzić przez agencje, wypracowywać stażowe, uczyć się procesów i poznawać ludzi, budować opinię dobrego i zaangażowanego pracownika? Mamy tak robić bez końca, bo szefowie bez żadnego oporu dokręcają nam śrubę do granic wytrzymałości? Może więc lepiej zawalczyć w obecnej firmie o lepszą płacę? Każdy z nas ma jedno życie. Dlatego nie możemy dać się sprowadzić do taniej siły roboczej. Powinniśmy wspólnie domagać się lepszych warunków pracy i płacy. Od tego zależy nie tylko nasza sytuacja, ale także naszych bliskich. Więc jak? Przyłączysz się?

PAWEŁ, receive

Roczne umowę na czas określony uderzą w nas wszystkich

Amazon ogłosił, że będzie zatrudniać na roczne umowy czasowe, a nie na czas nieokreślony. Jest to skandaliczne, biorąc pod uwagę, że dotyczyć ma to pracowników, którzy przeszli już „chrzest bojowy" przez agencje pracy, a potem 3-miesięczną umowę próbną.

Jest to uderzenie w nas wszystkich: nasi nowi koledzy i koleżanki mają się bać, żyć w niepewności, czy ich umowy zostaną przedłużone, gdy odważą się upomnieć o prawa pracownicze. Jak w takich warunkach myśleć o założeniu czy powiększeniu rodziny czy kredycie? Amazon się przechwala dodatkowym „pakietem", w tym: career choice (pieniądze na szkolenia), oferta z okazji odejścia, stażowe – ale możesz korzystać z tego dopiero po roku!

Według niektórych danych średni staż pracownika Amazona na świecie wynosi 14 miesięcy...

Amazon straszy nas feedbackami za produktywność, choć często nie ma towarów, paczek, narzędzi pracy. Innym razem straszą nas naganami za łamanie zasad BHP, a gdy paczki są priorytetowe, zasady BHP łamią sami przełożeni. Oto kilka pomysłów na to, co robić, gdy nie ma pracy, tak aby brak towaru nie obrócił się przeciwko nam – dziś pack i receive.

WSKAZÓWKI PACK

1. Zapalaj andon pomarańczowy, gdy masz niewielką ilość kartonów, papieru, taśmy itd. – gdy dokładasz kartony sam/a, ucierpi na tym Twoja wydajność, ponieważ poświęcasz czas na zadanie, które ma wykonać asystent linii.
2. Nie pozwalaj ustawiać (nie ustawiaj) totów na podłodze, to nie jest safety (bezpieczne)! Nie pozwalaj stawiać dwóch pojemników na zjeżdżalni – pobieranie pojemników z innego miejsca niż zjeżdżalnia nie jest zgodne z „sekwencją Twoich ruchów", których tak gorliwie uczy nas Amazon, a na tym cierpi Twoja wydajność.
3. Zwracaj uwagę na to, jaki produkt pakujesz, porównuj, czy nazwa zeskanowanego produktu odpowiada tej wyświetlanej na monitorze – błędnie spakowane produkty wpływają na jakość Twojej pracy.
4. Gdy brakuje pracy na linii, nie wolno wyciągać totów z innego miejsca – to nie jest safety!
5. Gdy nie ma pracy na linii, zgłoś to asystentowi linii, aby Twój przełożony wbił Cię na task bez normy, a Tobie nie spadała wydajność.
6. Gdy rozmawiasz z przełożonym na temat pracy, masz szkolenie lub retrening, zwróć uwagę, aby wbić Cię na task bez normy, aby nie spadła Tobie wydajność.

WSKAZÓWKI RECEIVE

1. Kartony na linii receive powinny ważyć nie więcej niż 15 kg. Jeśli są cięższe, zgłoś to asystentowi linii.
2. Kartony ważące między 12 a 15 kg powinny mieć naklejkę „ciężka paczka" („heavy box") i nie powinny ich podnosić kobiety.
3. Zapalaj andon, gdy nie ma towaru, podejdź do lidera, aby przeskanował Cię na task bez normy.
4. Zgłaszaj, jeśli z górnego taśmociągu spadają Ci na głowę puste kartony, mimo wielu zgłoszeń, to wciąż się zdarza.
5. Zgłaszaj, kiedy z taśmociągu z towarem spadają Tobie pod nogi paczki, to wciąż się zdarza, co jest niebezpieczne dla twoich kolan i stóp.
6. Kiedy nie ma towaru, podejdź do lidera, aby przeskanował Cię na task bez normy.
7. Gdy rozmawiasz z przełożonym na temat pracy, masz szkolenie lub retrening, zwróć uwagę, aby wbił Cię na task bez normy, aby nie spadła Tobie wydajność.

APEL DO PG – Outbound

Szanujmy nasz czas, a przede wszystkim zdrowie. Zrozumcie, że pakerzy nie powinni tolerować, że nikt nie interweniuje w przypadku braku pracy, braku kartonów, zbyt długiego czekania z zapalonym andonem. To nie jest przeciwko Wam.

Wiemy, że asystenci linii nieraz obłożeni są pracą i to nie ich wina, że czas oczekiwania z zapalonym andonem znacznie się wydłuża. Zwracajmy kierownictwu uwagę, że asystentów powinno być więcej. Nie wykonujmy pracy niezgodnej ze standardami i zasadami BHP, aby tylko było szybciej, bo menedżer kazał podstawić wózek z totami do spakowania. To naraża Was na utratę zdrowia. A premię za Twoje starania dostaną i tak menedżerowie, nie Wy!!

APEL DO CHŁOPAKÓW NA CORALU – Inbound

Zdajemy osbie sprawę, że aby kartony ważyły do 15 kg, Wy musicie je często przeładować, zważyć, zapakować do totów. Domagamy się lżejszych kartonów nie po to, aby utrudnić Wam pracę, lecz aby pokazać, że pogoń w Amazonie za wyższą normą jest szkodliwa dla zdrowia nas wszystkich.

Pracownicy w docku nie muszą realizować norm, nie dostają feedbacków za wydajność. Proponujemy więc, abyście i Wy ściśle trzymali się zasad BHP, domagali się większej ilości pracowników na coralu, jeśli nie nadążacie ładować linii. Nie podnoście sami kartonów powyżej 15 kg. Nie biegajcie, nie narażając się na potnięcie, zwichnięcia nóg, gdy linia jest pusta – to obowiązek przełożonych, aby zapewnić wszystkim pracę w bezpiecznych warunkach. Zgłaszajcie Wasze problemy do związku zawodowego. Nie możemy pozwolić, by szefostwo korzystało na tym, abyśmy rywalizowali między sobą o to, kto ma łatwiejszą, mniej stresująca czy mniej monotonną pracę!

Szkolenie „ABC działalności związkowej"

Wiosną w Poznaniu odbyło się szkolenie pt. „ABC działalności związkowej" dla osób zainteresowanych funkcjonowaniem Inicjatywy Pracowniczej oraz skutecznym organizowaniem się w miejscu pracy.

Uczestnicy dowiedzieli się na nim, jak korzystać z praw zapisanych w ustawie o związkach zawodowych i jak egzekwować od szefów przestrzeganie prawa pracy. Omówiono także interwencje związku zawodowego w sprawach indywidualnych pracowników, m.in. w przypadku zwolnień. Kolejnym tematem szkoleń było wykorzystanie środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz działanie w komisji BHP i kontrola przestrzegania BHP. Dyskutowano także o tym, jakie są wspólne interesy pracowników oraz dlaczego powinniśmy się jednoczyć.

Podobne szkolenie planujemy zorganizować we Wrocławiu. Chętnych prosimy o kontakt.



Zapomoga z Funduszu Socjalnego

Jeśli zdecydujesz się złożyć wniosek, upewnij się, czy jest kompletny. Ponad połowa wniosków odpada (czy też wymaga uzupełnienia, co w praktyce oznacza rozpatrzenie takiego wniosku na kolejnym posiedzeniu Komisji) ze względu na braki w dokumentacji. Przykładowo: Przewlekła choroba wśród domowników? Niezbędne jest zaświadczenie od lekarza jako potwierdzenie oraz dokumentacja poniesionych kosztów. Paragony, faktury czy nawet kosztorys, jeżeli w grę wchodzi planowany zakup (np. jakiejś aparatury medycznej). Wypadek komunikacyjny? Notka od policji i jak wyżej – jakie koszty w związku z tym ponieśliście. Zapomoga losowa to jednorazowa wypłata środków do wysokości 2280 zł. Wniosek można składać raz do roku. Potrzebujesz pomocy w jego wypełnieniu? Dzwoń lub pisz: ipamazon@wp.pl / tel. 721-852-897

Praca na magazynie kobiet w ciąży i rodziców dzieci do lat 4

W artykule podajemy kilka rad i odpowiedzi na pytania, jakie zadają nasze koleżanki i koledzy zatrudnieni w Amazonie, będący (wkrótce lub obecnie) rodzicami. Omawiamy też wyniki dwóch kontroli Inspekcji Pracy, które wykazały nieprawidłowości.

1 Jesteś w ciąży – co z Twoją umową?

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży ani urlopu macierzyńskiego pracownicy zatrudnionej na umowę o pracę na czas nieokreślony. Gdy masz umowę na czas określony (w tym na okres próbny dłuższy niż jeden miesiąc), jeśli umowa ulegałaby rozwiązaniu po 3 miesiącu ciąży, pracodawca ma obowiązek przedłużyć umowę do dnia porodu. Dotyczy to też umowy agencyjnej.

Jeśli nie masz już umowy lub jesteś na okresie wypowiedzenia np. dlatego, że podpisałaś niedawno porozumienie lub wypowiedziałaś czy wypowiedziano Ci umowę, a wte-



dy nie wiedziałaś, że jesteś w ciąży i nie poinformowałaś o tym pracodawcy – możesz wycofać to oświadczenie woli. Zrób to na piśmie. Przykładowe oświadczenie: *„Proszę o przywrócenie mnie do obowiązku świadczenia pracy w firmie … w związku z tym, że w dniu podpisywania rozwiązania umowy o pracę nie widziałam, że jestem w ciąży. Załączam kopię: zdjęcia USG płodu i kartę ciążową”.*

Po porodzie – nawet jeśli twoja umowa wygasła – przekaż pracodawcy akt urodzenia dziecka oraz wniosek o udzielenie urlopu. To pracodawca ma obowiązek przekazać je do ZUS-u. Niestety w Amazonie nie zawsze się tak dzieje. Wykazała to na początku 2017 r. kontrola Inspekcji Pracy przeprowadzona na wniosek członka Inicjatywy Pracowniczej z Amazona pod Wrocławiem (WRO2) w zakresie poprawności przekazywania dokumentów. Okazało się, że pracownica była zatrudniona w Amazonie na 3-miesięczny okres próbny, w trakcie którego poinformowała firmę, że zaszła w ciążę. Jej umowa została przedłużona do czasu porodu. Pracownica po porodzie dostarczyła akt urodzenia dziecka wraz z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Czytamy w protokole pokontrolnym, że niestety spółka nie wywiązała się z obowiązku sporządzenia i przesłania do ZUS-u odpowiednich dokumentów (m.in. druku Z-3), z winy leżącej po stronie organizacyjnej Amazona. Doprowadziło to do znacznego opóźnienia w wypłacie należnych pracownicy świadczeń. Interwencja członka Inicjatywy Pracowniczej doprowadziła do wprowadzenia nowych procedur. Po kontroli Amazon zaplanował nowy proces dotyczący zwalniania kobiet z umową przedłużoną do dnia porodu. Natomiast inspektor skierował zalecenia pokontrolne, jak też podjął działania sankcyjne wobec winnych nieprawidłowości osób.

Interwencja członka Inicjatywy Pracowniczej doprowadziła do wprowadzenia nowych procedur.

2 Jesteś w ciąży – czy możesz pracować w magazynie?

W wielu zakładach pracy – w tym w Amazonie – na stanowiskach, na których się dźwiga (stanowisko: pracownik magazynowy) praktycznie nie wolno pracować kobietom w ciąży. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią wzbronione są m.in. praca w wymuszonym rytmie czy ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 3 kg przy pracy stałej i 5 kg przy pracy dorywczej. Właściwie nie powinno Cię być na hali magazynu. Co zrobić, gdy pracodawca nie może przenieść Cię do innej pracy, bo np. nie ma innych stanowisk pracy? W Amazonie masz dwa wyjścia: dostarczyć L4 (gdy tak wskaże lekarz) lub podpisać porozumienie z pracodawcą o zwolnieniu z obowiązku wykonywania pracy.

Porozumienie wygląda tak:

„Porozumienie stron dotyczące zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z uwagi na ciążę. Porozumienie zawarte w: … pomiędzy … oraz … Strony zgodnie postanowiły, co następuje: z uwagi na fakt pozostawiania przez pracownika w ciąży stwierdzonej dokumentacją medyczną z dnia … i niemożliwością powierzenia pracownikowi pracy odpowiadającej wymogom określonym w przepisach prawa pracy dotyczących szczególnych warunków pracy, jakie należy zapewnić kobietom w ciąży, strony wspólnie uzgodniły, że na okres ciąży, tj. do dnia porodu, pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na co pracownik wyraża zgodę. Porozumienie podlega przepisom prawa polskiego i wchodzi w życie z dniem jego zawarcia. Niniejsze Porozumienie zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach. Podpisy za pracodawcę i za pracownika”.

Porozumienie podpisujemy do dnia porodu. Potrzebne nam będzie zaświadczenie od lekarza o ciąży (czasem lekarze nie chcą wydawać go przed upływem 3 miesiąca, ale upieraj się, powiedz, że wymaga tego pracodawca).

Jeśli pracujesz na innym stanowisku niż pracownik magazynowy (np. jesteś liderem, masz inny zakres obowiązków) pracodawca musi zmienić Twój rozkład czasu pracy z 10-godzinnego na 8-godzinny. Niestety oznacza to, że nie będziesz mogła korzystać z transportu firmowego, który jest dopasowany do zmian 10,5-godzinnych. Czas pracy w ciąży nie może przekraczać 8 godzin na dobę i nie może przypadać w godzinach nocnych. Nie wolno pracować Ci na nadgodziny. Powinnaś dostać pracę siedzącą i nie wolno pracować ci przy komputerze więcej niż 4 godziny dziennie.

3 Co z Twoim wynagrodzeniem?

Świadczenia chorobowe, zarówno wynagrodzenie chorobowe (wypłacane przez pracodawcę) jak i zasiłek (po pierwszych 33 dniach choroby, wypłacane przez ZUS), przypadające na okres ciąży są zawsze pełnopłatne i wynoszą 100% podstawy wymiaru świadczenia bez względu na to, czy choroba jest bezpośrednio związana z ciążą, czy nie. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

W sytuacji podpisania porozumienia o nieświadczeniu pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienia od pracy). Dla ZUS cały czas pracujesz, jest to okres składkowy wliczany do emerytury.

Kontrola Inspekcji Pracy w Amazonie w czerwcu 2016 r. wykazała nieprawidłowości w kwestii wypłacania pracownicom w ciąży prawidłowych świadczeń.

Kontrola Inspekcji Pracy w Amazonie w czerwcu 2016 r. wykazała nieprawidłowości w kwestii wypłacania pracownicom w ciąży prawidłowych świadczeń. Amazon bowiem płacił „gołą stawkę” (tylko wynagrodzenie zasadnicze), wtedy 14 zł na godzinę, a nie wynagrodzenie jak za urlop. Inspektor nakazał wypłatę pracownicom należnych świadczeń, wcześniej niesłusznie zaniżonych.

4 Jeśli urodziłaś:

Przedstaw pracodawcy akt urodzenia dziecka i od dnia porodu należy Ci się urlop macierzyński. Pamiętaj, że będąc w ciąży, jak też na urlopie, możesz korzystać z zapomóg, bonów świątecznych i innych świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (np. w Amazonie jest to 250 zł za urodzenie dziecka). Dostaniesz też wsparcie od ubezpieczyciela, jeśli masz odpowiednią umowę (zwróć uwagę na zapis o okresie karencji, w przypadku świadczenia z tytułu urodzenia dziecka najczyściej wynosi on 12 miesięcy).

Po urlopie macierzyńskim wynoszącym 20 tygodni należy się Tobie jeszcze urlop rodzicielski w wymiarze 32 tygodni. W czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego w Amazonie można ubiegać się o jednorazowy dodatek rodzicielski w wysokości 860 zł – wniosek składa się razem z wnioskiem o urlop macierzyński i rodzicielski, a świadczenie zostaje wypłacone po rozpoczęciu urlopu rodzicielskiego, np. urodziłaś dziecko 31.01.2017 – urlop macierzyński trwa 20 tygodni, czyli od 1.02.2017 do 19.06.2017, urlop rodzicielski 32 tygodnie w okresie 20.06.2017 do 29.01.2018 r.

Jeśli zostałeś ojcem, należy Ci się urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni. Na jego wykorzystanie masz 2 lata od chwili urodzenia dziecka, ale nie możesz podzielić tego urlopu na krótsze okresy. Sam określisz, kiedy chcesz z niego skorzystać. Aby skorzystać

z urlopu ojcowskiego, musisz złożyć wniosek najpóźniej 7 dni przed rozpoczęciem terminu urlopu ojcowskiego.

5 **Jeśli poroniłaś:**

Zdarza się, że poinformowałaś pracodawcę o ciąży i podpisałaś porozumienie o zwolnieniu ze świadczenia pracy, po czym poroniłaś. Możesz skorzystać z uprawnień, ale musisz przejść przez procedurę uznania dziecka za zmarłe. Po pierwsze, szpital powinien ustalić płeć płodu. Jeśli odmówi tych badań, musisz wykonać badania genetyczne na własną rękę (koszt ok. 400 zł). Z wynikami udaj się do szpitala, gdzie wystawią zaświadczenie o urodzenia martwego dziecka. Udaj się z nim do Urzędu Stanu Cywilnego, gdzie od ręki wydadzą Ci akt urodzenia martwego dziecka. Z tym aktem udaj się do pracodawcy. Ten od dnia porodu udzieli ci urlop macierzyński trwający 8 tygodni.

Masz również prawo do wsparcia z Funduszu Socjalnego za urodzenie dziecka. Często przysługuje Ci także podwójna wypłata z ubezpieczalni (jeśli miałaś podpisaną odpowiednią umowę – często najtańsza opcja umowy z ubezpieczycielem niestety nie uwzględnia takiego świadczenia). Po urodzeniu martwego dziecka ZUS wypłaci Tobie, po okazaniu aktu urodzenia martwego dziecka, zasiłek pogrzebowy w wysokości 4 tys. zł.

6 **Jesteś rodzicem dziecka do lat 4 – co z przymusowymi nadgodzinami i nockami?**

Jeżeli chodzi o pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, to obejmuje go zakaz zatrudniania bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, w ramach delegowania poza stałe miejsce pracy. W systemie równoważnym Twój czas pracy nie może przekraczać 8 godzin. Jeśli chcesz z tego skorzystać, złóż oświadczenie, które powinno trafić do Twoich akt osobowych.

Jednak nawet jeśli nie złożono takiego oświadczenia, nie możesz być zobowiązany do pracy w nadgodzinach – chyba że wyrażasz na to zgodę. Także złożenie każdorazowo ustnego oświadczenia jest wiążące dla pracodawcy.

7 **Przykład pisma:**

„Ja, niżej podpisana/y …, z uwagi na to, że wychowuję dziecko, które nie ukończyło 4 roku życia (załączam kserokopię aktu urodzenia) oświadczam, iż do dnia … (tj. dnia ukończenia przez dziecko 4 roku życia) chcę korzystać z uprawnienia, o którym mowa w art. 178 par. 2 Kodeksu pracy, w zakresie, w którym przepis ten zakazuje bez zgody pracownika świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych/ w porze nocnej/ w przerywanym systemie czasu pracy/ w czasie pracy w systemie równoważnym nie przekraczającym 8 godzin [możesz skreślić któreś z nich, jeśli wyrażasz zgodę]. *Oświadczam, że drugi rodzic nie korzysta z tego prawa (załączam oświadczenie drugiego rodzica). Jeśli w moich aktach osobowych znajduje się zaświadczenie o odmowie korzystania z wyżej wskazanego uprawnienia, to oświadczam, że zastępuję je niniejszym oświadczeniem. Proszę o umieszczenie go w moich aktach osobowych”.*

Oświadczenie drugiego rodzica: „Oświadczam, że jako drugi rodzic … nie korzystam ani nie mam zamiaru korzystać z uprawnień wynikających z art. 178 par. 2 Kodeksu pracy”.

Pamiętaj, że będąc w ciąży, na urlopie rodzicielskim i macierzyńskim pozostajesz oczywiście członkinią/członkiem naszego związku – chyba że złożysz pisemną deklarację z rezygnacją.



W SKRÓCIE

DYŻURY ZWIĄZKOWE. Od jakiegoś czasu wprowadziliśmy dyżury IP na dolnej kantynie przy tablicy związkowej w Poz1, gdzie zawsze pracownik może podejść, zapisać się, porozmawiać, zgłosić problem związany z BHP, który był zgłaszany bez skutku, a zarazem uzyskać pomoc w rozwiązaniu problemu. Podejdź na przerwie, żaden problem nie jest nam obojętny. Pozdrawiamy i zapraszamy!

W SĄDZIE PRZECIWKO AMAZONOWI. Nasza koleżanka Ania, zwolniona z pracy z Poz1, otrzymała 5,5 tys. zł z tytułu ugody, którą w sądzie pracy podpisał z nią Amazon z powodu „niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę”. To przykład, że nie jest tak, że Amazon zawsze ma rację. Warto nie ulegać presji, nie poddawać się i zgłaszać sprawy do związku zawodowego. Obecnie kilkanaście zwolnionych osób sądzi się z Amazonem – sprawy są w toku, związek zapewnia pomoc prawną. Miejmy nadzieję, że firma wyciągnie z tego nauczkę i nikt nie zostanie już bezzasadnie zwolniony!

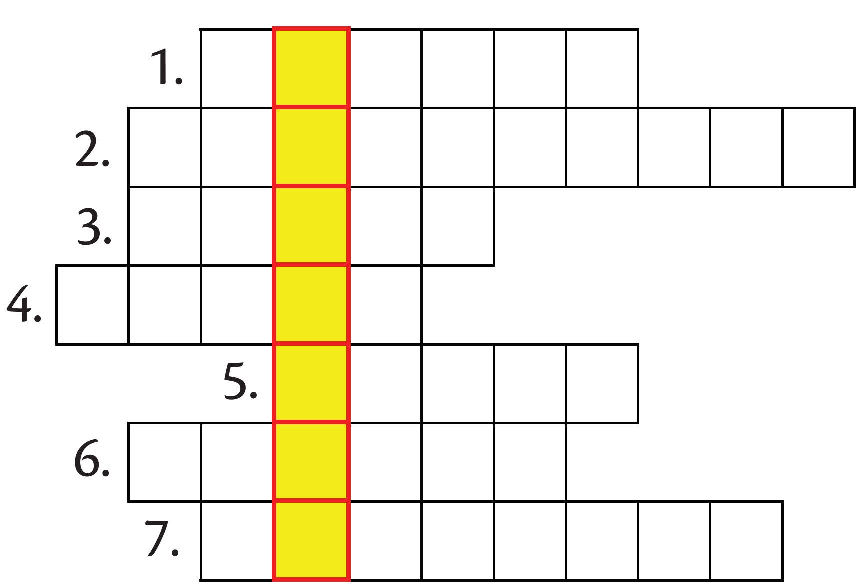
Ciekawostka: TYRAJ CAŁĄ LUDZKOŚĆ! Jeff Bezos zarobił niedawno 3,3 miliarda dolarów, kiedy ogłoszono wyniki firmy i ceny akcji Amazona poszybowały wzwyż. Pracownik Amazona w USA, pracujący średnio za 12,41 dolara za godzinę, musiałby pracować przez... 133064 lata, by tyle zarobić, czyli mniej więcej tyle, ile żyje ludzkość!

NIE TYLKO AMAZON. W Niemczech nie poddają się! W maju i czerwcu znów zastrajkowali nasi koledzy i koleżanki z Niemiec. Strajki wybuchły m.in. w magazynach Amazona w Lipsku, Bad Hersfeld, Koblencji. Strajkujący przy użyciu różnych rekwizytów, kul ortopedycznych, bandaży, łóżek szpitalnych itd. prezentowali, jak może się skończyć ciężka fizyczna praca pod nieustanną kontrolą i presją rekordowych wyników.

Ale w Niemczech strajkują nie tylko w Amazonie: w czerwcu w Brieslang pod Berlinem doszło do pierwszego strajku ostrzegawczego w magazynie Zalando, który jest ulokowany za płotem Amazona. Warunki pracy są tam podobne, poniżej oczekiwań. Pracownikom z Amazon BER3 mówi się, że „jak Wam się nie podoba, to obok macie Zalando”, a w Zalando mówi się, że „jak Wam się nie podoba, to obok macie Amazon”. W Poz1 straszy się H&M, w Kimballu Amazonem, w Tesco Biedronką itd. Warunki pracy się poprawią, jeśli wspólnie powiemy dość – dlatego zachęcajcie do organizowania się Waszych kolegów i koleżanki zatrudnionych w innych zakładach pracy! Mogą zgłaszać się do OZZ Inicjatywa Pracownicza.

KRZYŻÓWKA

Krzyżówka Kamila, który jest jedną z osób reprezentujących związek – znajdziecie go na vendorze w POZ1, czasem też na packu i shipie.



Litery z ponumerowanych pól oraz wyraz z pionowej kolumny utworzą hasło – „jak stracisz, to już nie odzyskasz”.

1. Za mała, ale ma być większa.
2. Rodzice do lat 4 są z nich zwolnieni.
3. Częściej wzrasta niż spada.
4. Zatwierdzony czy nie?
5. Brudny albo uszkodzony.
6. Ciągnie się bez końca.
7. Jeśli ma Ci go dać menedżer, to znajdzie się wszędzie.

Inicjatywa Pracownicza w Amazonie

Duża część z czytelników tej gazety nie wie, że w Amazonie oraz Adecco i Randstad istnieją związki zawodowe. Działamy jako INICJATYWA PRACOWNICZA AMAZON i ZACHĘCAMY DO ZAPISYWANIA się do nas!

Rotacja w Amazonie jest duża – musimy stale przypominać, po co jesteśmy i co robimy.

Często pytacie, po co w ogóle się zapisać? I jeszcze płacić co miesiąc 10 zł? Spróbuję Wam odpowiedzieć.

Aby wstąpić do Inicjatywy Pracowniczej trzeba wypisać deklarację przystąpienia, która jest dostępna u osób reprezentujących związek. Od razu można ją wypisać i oddać. Jeżeli nie wiesz, do kogo iść lub na Twojej zmianie nie ma takiej osoby, zadzwoń pod numer **721 852 897**, spróbujemy ustalić, jak się spotkać. W Poz1 deklaracje dostępne są także przy tablicy związkowej w dolnej kantynie.

Członkowie związku mają dostęp do osób reprezentujących, które służą pomocą lub radą. Osoby, które są już z nami jakiś czas, wiedzą, że mogą do nas walić jak w dym, obojętnie czy błaha, czy poważna jest sprawa, staramy się pomóc.

Tym, którzy przebywają na zwolnieniu chorobowym lub są w ciąży, doradzamy i przypominamy o formalnościach, jakie trzeba dopełnić. Oczywiście nie zawsze wiemy, co się u Was dzieje, dlatego dobrze, jak sami zadzwonicie i powiecie, co u Was. Osoby, które z różnych powodów chcą się rozstać z Amazonem, bądź też zagrożone są zwolnieniem, mogą liczyć na poradę, jak zrobić to najkorzystniej lub powalczyć.

Udzielamy pomocy naszym członkom i członkiniom, którym nie zgadza się wypłata lub też czują, że na ich dziale dzieje się coś niepokojącego. Problematycznych sytuacji jest wiele. Dodam jedynie, że nie zajmujemy się plotkami (mamy po prostu za dużo spraw), dlatego nawet jak dzwonisz pogadać w kwestiach niewygodnych czy też trudnych, zawsze zostaje to między nami.

Ważne jest też to, że w naszym związku jesteś ANONIMOWY – nie ujawniamy pracodawcy danych osób, które zapisują się do Inicjatywy Pracowniczej.

Przystępując do IP, możesz dołączyć do listy mailingowej, gdzie wysyłamy różnego rodzaju przydatne informacje, wzory wniosków czy różnych dokumentów, wskazówki i porady. Pamiętaj jednak, że maile wysłane na listę dyskusyjną widzą wszystkie zapisane na nią osoby, nie tylko my. Można też słać prywatne maile na adres ipamazon@wp.pl.

Naszą siłą jest to, że nie mamy etatowych związkowców na stołkach, tylko wszyscy pracujemy na hali – znamy się wzajemnie i na zakładzie budujemy naszą siłę!

Jeżeli masz pomysły, co należałoby poprawić w Amazonie lub chciałbyś się bardziej zaangażować, skontaktuj się z nami! Kochamy kreatywne pomysły ;) Pozdrawiam Was kochani i do zobaczenia na hali!

Agnieszka, pack

- **stały kontakt z pracownikami firmy**
- **kontakt telefoniczny**
- **porady (nagany, feedbacki, obrona przed wypowiedzeniami)**
- **udział w Komisji BHP i ZFŚS (pomoc przy pisaniu wniosków o zapomogi)**
- **kontakt z Państwową Inspekcją Pracy**
- **wsparcie pracowników w sądzie pracy**
- **kontakt z mediami**
- **reprezentowanie związku w debatach i na forum międzynarodowym.**

Związek zawodowy to nie tylko jego wybrani przedstawiciele, ale przede wszystkim wszyscy jego członkowie i członkinie.

Prezydium jest od tego, żeby dbać o spełnienie wszystkich wymogów formalnych umożliwiających jego legalne działanie oraz reprezentować tych, którzy nie chcą ujawnić swojej przynależności.

Presja na poprawę warunków, w których pracujemy, zaprzestanie praktyk, które się nam nie podobają lub wdrożenie innych, które ułatwiłyby nam pracę, musi płynąć od nas wszystkich.

Nie zrobimy tego za pomocą pism czy aktywności kilkunastu ujawnionych osób.

Potrzebujemy każdego z Was i siebie nawzajem, aby zmieniać zakład, w którym pracujemy na lepszy i bardziej przyjazny dla wszystkich pracowników.

Siłą związku są jego członkowie i członkinie – im jest nas więcej, tym większą mamy szansę w walce o lepsze jutro!

Osoby reprezentujące związek:

POZ1

DOCK/RECEIVE

Paweł Jęczmionka
Roman Lupiński
Michał Kubiak
Agnieszka Mróz

SHIP/VENDOR

Kamil Adamkiewicz

PACK/AFE

Karolina Łojewska
Agnieszka Kukułka
Krzysztof Jackowski
Maria Malinowska
Piotr Sławkowski
Beata Dankowska
Urszula Ruta

PICK

Małgorzata Kromolicka

ICQA

Ewa Jerzy

WRO2

Sylwia Dobrowolska
Daniel Dubiński
Monika Boczula-Matyszczyk

Deklaracja przystąpienia do związku zawodowego

Ja, niżej podpisany /-a/, przystępuję do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”:

imię: ....
nazwisko: ....

ADRES

ulica: ....
kod pocztowy: ....
miejscowość: ....

firma: ☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad

☐ POZ1 ☐ WRO1 ☐ WRO2

dział: ....

telefon: ....
e-mail: ....

data: ....
podpis: ....

Składki związkowe

Składka wynosi 10 zł, z czego 6 zł pozostaje do dyspozycji naszej komisji, a 4 zł przesyłane jest do Komisji Krajowej (która zapewnia księgowość, pomoc prawną, materiały drukowane, szkolenia i inne). Składki zbieramy samodzielnie, a nie przez pracodawcę. Żadna złotówka nie zostanie przekazana na etaty związkowe. Potrzebujemy funduszy na podstawowe działanie – korespondencję, ksero, wydruki, porady prawne.

Numer konta: 28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tytuł przelewu: [Imię i nazwisko], składka za [miesiąc/kwartał].

Inicjatywa Pracownicza unika biurokracji i nie ma „etatowych działaczy”. Wszystkie funkcje pełnimy społecznie. Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych – staramy się budować samorządny i niezależny ruch pracowniczy, bez wikłania się w poparcie dla liderów partyjnych czy ekip rządzących. Nie chcemy szukać na siłę „dialogu społecznego” w obliczu bezwzględności pracodawców. Nie boimy się sięgać po protesty i strajki w obronie praw pracowniczych.